

Boundary crossing

Auteur: Aimée Hoeve

Datum: december 2016

Twee werelden

Ondanks het feit dat beroepsonderwijs en werkveld op elkaar lijken aangewezen, lijkt de relatie tussen onderwijs en werkveld vaak meer op een slecht huwelijk dan op een vruchtbare uitwisseling (Blokhuys, 2006).

Een van de redenen waarom samenwerking tussen onderwijsinstellingen werkveld zo moeizaam is, is dat onderwijs en werkveld verschillende handelingslogica's of dynamieken kennen, (Nieuwenhuis en Van Woerkom, 2008, Overdiep, 2008; Van der Meer & Petit, 2010). De logica van het werkveld wordt gekenmerkt door het behalen van economisch rendement op korte termijn en bedrijfscontinuïteit op de lange termijn. In het handelen staan (meetbare) productiedoelen veelal voorop. Het tempo van handelen wordt bepaald door de productiecycclus. Het maken van fouten is niet wenselijk. De logica van onderwijsinstellingen is gericht op ontwikkeling van jonge mensen. Onderwijs gaat veel meer uit van een ontwikkelperspectief op de lange termijn, vertaald in leerdoelen op kortere termijn. Fouten maken mag, daar leer je van.

Onderstaand figuur geeft een bondig overzicht van de verschillende logica's.

PUBLIEK	PRIVAAT
HOE staat centraal	WAAROM staat centraal
Procesgericht	Resultaatgericht
De mogelijkheden en beperkingen in het HOE bepalen het resultaat	Het resultaat bepaalt de manier waarop het HOE georganiseerd wordt
Aanbodgestuurd	Behoeft- /vraaggestuurd
Inside out	Outside in
Wat zijn de beperkingen en hoe gaan we daarmee om?	Wat zijn de kansen en hoe gaan we die benutten?
Behoedzaam, zorgvuldig	Grofmazig (80/20), tempo
Beter toestemming vooraf dan vergiffenis achteraf	Beter vergiffenis achteraf dan toestemming vooraf

ONDERWIJS VS BEDRIJFSLEVEN: TWEE MODELLEN
(Bron: Onderzoek naar zachte succesfactoren in publiek-private samenwerking, André Brode Consulting, 2013)

bron: Miriam Korstanje en Pieter Moerman (2015) Handboek Publiek Privaat Innoveren: Succesvolle samenwerking bedrijfsleven & beroepsonderwijs. Platform Betatechniek

Samenwerking is moeilijk omdat deze handelingslogica's niet als vanzelf tot elkaar komen. Voor bedrijven is het behalen van economisch rendement veelal een van de leidende motieven voor samenwerking, terwijl onderwijsinstellingen voornamelijk pedagogisch-didactische afwegingen maken bij het vormgeven van de samenwerking.

Boundary crossing

beroepsopleidingen en de beroepspraktijk bestaan uit verschillende werelden en systemen. Tussen de werelden van bijvoorbeeld verschillende beroepsgroepen en de werelden van school en werk bestaan verschillen die vaak worden opgevat als problematisch. Vaak worden de verschillen tussen opleiding en beroepspraktijk als een belemmering ervaren, terwijl juist die verschillen een aanzet kunnen geven tot gezamenlijk leren en daarmee tot co-makership of co-creatie.

Bakker & Akkerman (2011) noemen dergelijke verschillen grenzen en gebruiken de term 'boundary crossing' om te verwijzen naar de inspanningen die mensen leveren om positief en productief met grenzen om te gaan. Zij definiëren grenzen als sociaal-culturele verschillen die leiden tot discontinuïteit in actie of interactie (Akkerman & Bakker, 2011a, p. 133). Dat wil zeggen dat acties of interacties niet de gewenste voortgang hebben of een niet-vanzelfsprekende inspanning vergen: mensen lopen tegen een probleem aan dat door een verschil in praktijken wordt veroorzaakt. Dergelijke grenzen worden meestal gezien als hindernissen die moeten worden weggenomen. Bakker en Akkerman (2014) stellen dat we ook de positieve kant zouden moeten beschouwen, namelijk dat grenzen juist leiden tot leren. Zij spreken in dit verband over het leerpotentieel van grenssituaties.

Belangrijke begrippen

Een grensanalyse brengt op systematische wijze in beeld welk potentieel er is om met grenzen om te gaan en het leerpotentieel inzichtelijk te maken (Bakker, Zitter, Smit & De Bruijn, 2016). Een grensanalyse richt zich op grensinteracties, grensgangers en grensobjecten.

Grensinteractie Grensinteracties verwijzen naar activiteiten (inclusief communicatie en samenwerken) tussen mensen uit verschillende praktijken. Hierbij kun je denken aan overleggen tussen docenten en stagebegeleiders of docentstage of gastcollege's, maar ook werkveldcommissies e.d. De inhoud en de frequentie van grensinteracties zijn een indicatie voor de kwaliteit van dergelijke grensinteracties.

Grensgangers, Boundary crossers of brokers Om dit leerpotentieel te benutten moet je mensen hebben die over grenzen heen gaan. Mensen die aan twee afzonderlijke praktijken deelnemen en elementen van de ene praktijk in de andere brengen, worden grensgangers, boundary crossers, brokers of boundary workers genoemd (zie ook Wenger, 1998). Het zijn mensen die kunnen schakelen en verbinden, en kunnen zorgen voor samenwerking tussen en afstemming van verschillende praktijken.

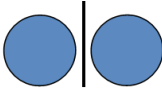
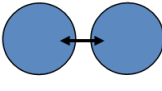
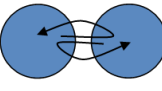
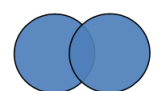
Bakker en Akkerman (2014) benadrukken dat grensgangers vaak geen makkelijke rol hebben: ze betreden terrein waarop ze niet bekend zijn en mogelijk ook niet gekwalificeerd. Verschillende auteurs benadrukken dat de rol van boundary crosser specifieke competenties en persoonlijkheidskenmerken vereist (Fortuin & Bush, 2010; Walker & Nocon, 2007). Een literatuur review (Akkerman en Bakker, 2011) laat zien hoezeer boundary crossers onderhevig zijn aan verschillende regels en meerdere verantwoordelijkheden hebben die elkaar soms bijten. Als typerend voorbeeld van boundary crossers is de stagiair. Omdat een stagiair zowel student als werknemer is, moet hij aan verschillende verwachtingen vanuit school en werk voldoen.

Tegelijkertijd voelen veel stagiairs zich niet meer echt student en ook nog geen volwaardige werknemer. Ze zitten er letterlijk tussen twee werelden in.

Boundary objecten Een boundary object is te definiëren als is een ding dat in verschillende werelden gebruikt wordt en ook in elk van die werelden een functie heeft (niet perse dezelfde functie). Niet ieder ding is geschikt als boundary object: het moet enerzijds flexibel genoeg zijn om in verschillende werelden een verschillende functie te kunnen vervullen/of betekenis te krijgen, anderzijds moet het robuust genoeg zijn om wel een herkenbare identiteit te behouden in verschillende werelden (Bakker, Zitter, Smit & De Bruijn, 2016). Als ze te specifiek zijn, zijn ze niet meer bruikbaar in verschillende contexten. Als ze te algemeen zijn, worden ze betekenisloos of verliezen ze relevantie. Voorbeelden van boundary objecten zijn in het grensverkeer tussen onderwijs en werkveld zijn: competentieprofielen, kwalificatiedossiers, elektronische portfolio's. Daarnaast zijn er in verschillende opleidings/beroepssectoren ook meer beroepsspecifieke objecten te identificeren.

Leermechanismen in boundary crossing

Het leerpotentieel van grenssituaties te benutten gebeurt door middel van leermechanismen. Akkermans en Bakker, (2011) onderscheiden 4 typen leermechanismen, namelijk:

- **Identificatie** 
- **Coördinatie** 
- **Reflectie** 
- **Transformatie** 

Bij Identificatie: ontstaat een hernieuwd inzicht in hoe verschillende praktijken of rollen zich van elkaar onderscheiden of elkaar aanvullen.

Bij coördinatie gaat het vaak om het ontwikkelen en inzetten van objecten of procedures om effectieve samenwerking tussen praktijken mogelijk te maken. Coördinatieprocessen zien we vaak wanneer mensen uit verschillende praktijken efficiënter willen werken, en daarvoor dan ook alleen de minimaal vereiste afstemming zoeken.

Reflectie kan optreden wanneer individuen of groepen, door met elkaar in gesprek te gaan, zich bewust worden van hun eigen perspectief en dat beter formuleren ("perspective making"). Individuen of groepen kunnen ook elkaars perspectieven leren waarderen en door de ogen van de ander naar de eigen praktijk leren kijken ("perspective taking"). Er vindt dus zowel een definiëring als een uitwisseling van perspectieven plaats.

Bij transformatie ontstaan door het contact tussen praktijken veranderingen in de bestaande praktijken of zelfs nieuwe rollen of praktijken.

Een grensanalyse

Een grensanalyse bestaat uit zes stappen:

- 1) bepalen gezamenlijke onderneming;
- 2) inventariseren wie deelneemt aan welke praktijken;
- 3) inventarisatie van betrokken praktijken;
- 4) analyse van welke problemen/uitdagingen het gevolg zijn van grenzen;
- 5) inschatten van het leerpotentieel van de grenzen;
- 6) inschatting van welke leermechanismen van toepassing kunnen zijn.

Een uitdaging is om bij iedere stap praktische instrumenten te zoeken en/of ontwikkelen. Een mooi instrument om in te zetten voor fase 1,2 en 3 is de partnerschapkaart die ontwikkeld is door HAN Sociaal, zie <http://blog.han.nl/wmowerkplaatsnijmegen/partnerschapkaart/>

Voor de fases 4,5 en 6 is het nog zoeken naar goede instrumenten.

Gebruikte bronnen

Akkerman, S.F. & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research*, 81, 132-169.

Bakker, A., Zitter, I., Beauseart, S. & De Bruijn, E. (Red.) (2016). *Tussen opleiding en beroepspraktijk, het potentieel van boundary crossing*. Koninklijke van Gorcum: Assen.

Blokhuis, F. (2006). *Beroepspraktijkvorming: het organiseren van interactie*. Bilthoven: MBO Raad.

Korstanje, M. en Moerman, P. (red.). (2015) *Handboek Publiek Privaat Innoveren: Succesvolle samenwerking bedrijfsleven & beroepsonderwijs*. Platform Betatechniek

Meer, M. van der & Petit, R. (2010). *Naar een verbindende leerarchitectuur*. 's-Hertogenbosch/Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Nieuwenhuis, L.F.M. en Van Woerkom, M. (2008). New paradigms on workplace learning. In: W.J. Nijhof en L.F.M. Nieuwenhuis (red). *The learning potential of the workplace*. 297-317. Sense Publishers

Overdiep, I., Keppels, E. & Hövels, B. (2008). *Vanuit het bedrijf gezien. Het organiseren van samenwerking met onderwijsinstellingen*. Den Haag: Platform Bètatechniek.